

アメリカにおける任意労働仲裁制度の

史的発展 (一)

——初期アメリカの労働運動発展との関連において——

佐藤進

一 は し が き

二 初期アメリカ労働組合運動と任意労働仲裁制度導入のモメント

三 各職業・産業における任意労働仲裁制度の経験

四 ち ゅ び

一 は し が き

現代アメリカ労働協約制度の特色として、その協約規定の詳細かつ具体的性格とともに苦情処理手続制度の完備に関連する、自主的な任意労働仲裁制度の普及を指摘することができる。とくに労働協約の解釈、適用から生ずる権利紛争は、実力行使手段もしくは国家司法機関による法的解決をまつよりも労働協約上の苦情処理手続——最終的には任意労働仲裁による自主的選任による第三者仲裁——によつて解決を図る労資慣行が普及し、労働協約と産業自主法確立の基底を形成している。本来任意労働仲裁制度は、「使用者および労働者もしくはその労働組織との間で発生する諸問題について解決をみざるものの仲裁的解決」として定義され、その特質として「任意労働仲裁制度のもとでは、仲裁によつて諸紛争を解決せしめんために立法上の義務は存在しない。仲裁義務は、その任意的な協約によつて設定さ

れる。任意的な協約にもとずいて契約自由を行使する立場にある両当事者が紛争を仲裁者もしくは仲裁委員会に附託する義務を負いもしくはその裁定を履行する義務を負う⁽²⁾ことが指摘されている。しかれば、かかる任意労仲仲裁制度が、自主的な労仲協約制度確立との関連において何故アメリカ労資慣行として発展をみたのであるうか。もちろん、現代アメリカ労働運動の発展と任意労仲仲裁制度の発展との相関関係を考察するとき、定期的にその発展のモメントにニュアンスのあることは否定しえないし、任意仲裁制度もその発展のテンポは比較的ゆるやかであつたといわれる。しかし、何れの時期においても、実力行使や司法機関による権利紛争の解決を回避する性格を示すものであることは疑いない⁽³⁾。本稿では、もっぱら初期アメリカ労組の生成と任意労仲仲裁制度の関連を対象として考察をすすめるが、実力闘争の一面、実力の自己制限を意味する任意労仲仲裁制度を何故組合が導入したのであるうかという点に焦点をおいて問題を素描する。

(1) Kurt Braun, *Labor Disputes and Their Settlement*, P. 150.

(2) Braun, *op. cit.*, P. 150.

(3) Neil W. Chamberlain, *Collective Bargaining*, P. 98.

チェムバレンは、任意労仲仲裁制度の普及について、「……歴史的に見るとき、それは労働者および使用者の何れにとつても、労働争議という実力行使に訴えていた、いなそれで止まつた団体交渉過程に、さらにその実力行使を回避して平和的に協約紛争を解決してゆくという制度にはかならない」と指摘する。この点について、パーバシュも、*"Labor union in Action"* (1946) P. 115 において、「有効な第三者仲裁制度は、労使間の団体交渉関係の成熟化の最後の場」として任意労仲仲裁制度をみている。本来、団体交渉の力関係の構造は、ストライキという実力行使を最後の場として考えられるが、労使関係の成熟化においては実力の行使に代えて第三者の裁定をもつて交渉の終結点におくという点で交渉構造の変革を意味する。しかしこのような交渉構造の変革は、力関係における対等性を前提とした協約制度を中心とする、すなわち労組を建設的なものとして積極的に承認しようとする使用者側の態度と、組合側の実力行使回避による紛争解決の態度がマッチしなければならぬと思われ

る。

初期アメリカにおいては、後述するように、組合は紛争回避という点においては現代的な任意仲裁を肯定したことになるが、当時は後述のように労組組合の承認すら容易なことではなかったため、——いわんや平和的な団体交渉制度も問題となりえない——労組協約制度の普及の前提として、組合承認、団体交渉慣行の確立のために任意労組仲裁制度を団体交渉制度の代用物として観念した点に著るしい特色を見出すことができるように思われる。

二 初期アメリカ労働組合運動と任意労働仲裁制度導入のモメント

初期アメリカの労働組合運動といつても、その運動が、労資対抗関係にたつことを前提としておる以上、その意味でのアメリカで近代的労働組合運動の展開を見たのは一八世紀末といわれており、実際には一八三〇年代といわれている。⁽¹⁾そこで、この近代的労働運動展開の時期から一九世紀末葉までの組織的労働運動との関係において、この時期の任意労働仲裁制度の史的発展を考察する。

アメリカの労働問題解決の措置として、仲裁制度を利用した最初の組合は、一八二九年のフィラデルフィア飾りたんす製造職人団体 (Journeyman Cabinet Makers of the city of Philadelphia) ⁽²⁾であつたといわれるが、当組合で採用した仲裁制度は現代的意義をもつ任意労働仲裁制度ではなかつた。この時期において利用された「労働仲裁」というのは、団体交渉と同義的に用いられたようである。⁽³⁾何故、団体交渉と労働仲裁とが同義語的に用いられたかといえ、当時は個別資本の力の強大に比して一般的に組織的連合は劣勢であり、団体交渉自体も資本のうけいれるところではなかつた。そこで団体交渉慣行の促進のために代表を選任して交渉に当る程度のことを意味していたように思われる。その意味でいえば、当時の仲裁概念は団体交渉自体をさすと考えても差しつかえない。

しかし、一八三〇年代になるや、労働者自身の地方的・封鎖的なクラフトの結成をみ、さらに地方クラフトの地域

連合が生まれて使用者側でも労働者団体打倒のために雇主団体が結成されて来た。しかし当時は、団体交渉ではなく力と力との対抗関係であり何れか一方の決定せる労働条件を押しつける方式が支配的であり、激しいストライキの発生によって組合組織の衰滅も激しかった。やがて、このような、同職組織の孤立闘争時代を経るにつれて、その連合の反省のなから労働組合運動も全国組織化への動き（都市中心のゆるやかなクラブト連合組織であるにせよ）が見られて来た。その結果一八五〇年代から動きがかつていて結成された僅かの全国組織は、一八六〇年末までに二〇有余となった。（左表参照）

アメリカにおける全国組織増加状況 (1850~1900).

	期間中の組合結成				期間中の組合消滅				時代末の現在組合数
	結成 総数	新組 合	合併による 結成	脱退による 結成	消滅 総数	消滅組 合	親組合との 合併	他 消滅 の団体との 合併	
1850~59	6	6	0	0	0	0	0	0	6
1860~69	24	21	0	3	1	1	0	0	29
1870~79	20	19	1	0	20	16	0	4	29
1880~89	62	56	0	6	12	8	4	0	79
1890~99	77	66	4	7	36	18	3	15	120

Source : Lloyd Ulman, The Rise of the National Trade Union, P. 4.

このような全国組織化運動に対応して、再び労働仲裁制度採用の動きが全国組織の方針として打ち出されて来たことは注目すべきである。すなわち、一八六〇年に当時最大の連合組織として知られる全国労働組合(National Labor Union)は、バルチモアにおける第一回大会において、「労働争議は最後の手段の措置としてみなされるものとする。かつ地域労組連合は、従業員および使用者間において発生する一切の紛争問題を附託する仲裁委員会(Arbitration Committee)を任命せねばならない」と決議し、その後一八七四年には、国際労働組合会議(The International Congress of the National Trade Union)が仲裁利用を唱道した。しかし、この当時においてすら、その制度の導入は、やはり団体交渉制度確立の前提たる労働組合承認を使用者から獲得するという目的に支えられていたように見える。とくに注目すべきことは、当時使用者にとつて最も過激団体として恐れられた労働騎士団(Knight of Labor)ですら、一八七八年秘密団体としてのヴェールをとり去るや、その綱領宣言の中に、「組合員間の共感のきずなが強化されるよう、かつ争議が不要とされるように組合員と使用者との間における一切の紛争を仲裁に附託することに同意するよう全使用者に説得する」と宣言したことである。⁽⁶⁾さらに、労働騎士団の綱領実践の具体化は、ブーツマス地区製靴業者と締結せる「任意労働仲裁協約」に如実に示されている。⁽⁷⁾すなわち、

オハイオ州ブーツマス製靴工場に関する規約と規則(Rules And Regulations For Governing The Shoes Factories of Portsmouth, Ohio) (Adopted By the Joint Executive Board, march, 11, 1886)

我々、オハイオ州ブーツマスの製靴業者と従業員は、相互に利益をもたらすものたるを信じ、本協約によつて一切の紛争を仲裁に附託することに同意するものとする。本協約締結により、一切の争議や工場閉鎖を不要なものたらしめうる。

我々は、製造業者として一切の従業員を労働騎士団(Knight of Labor)に加入するよう強制しえず、調和的關係においてそうなすよう、一切の者を自由に選択することができる。

たとえ、いかなる理由によっても現在労働騎士団のメンバーに非ざる従業員は、そのために就業を妨げられないものとする。そこで、予防手段として下記規則を採択することとする。

規則第一……当該製靴工場は、ユニオン・ショップとして分類され、このことは組合員でない男子および婦人労働者の雇用を禁ずるものではないという了解にもとずき、雇用優先権が労働騎士団に与えられるものとする。

規則第二……当該工場のどの部門においても、一旦苦情が発生する場合には、当該苦情は工場委員会 (Shop Committee) に附託されるものとする。工場委員会の任務は当該苦情を解決する努力をなすことにある。

当該解決不調の場合には、その紛争が生じた工場の常任委員会に通知を与えるものとする。会長は、通知受領後二四時間内に委員大会を召集せねばならない。委員による紛争解決不調の場合に、製造業者側常任委員とともに両工場の合同委員の合同会議が召集される。かつその席上において、関係両当事者の署名を付せる書面によつて苦情が提出されるものとする。当該委員会による解決不調の場合に、当該苦情は即時に事件と関係をもたざる三名の者より構成される仲裁委員会に附託されるものとする。ただし、その委員のうち一名は製造業者によつて選任され、一名は従業員によつて選任され、その労使によつて選任されたる二名の委員によつて一名の委員を選任する。かつその第三の中立委員の下す決定は最終的にしてかつ拘束力を有するものとする。

規則第三……常任委員会は賃金問題の生ずる場合を除いて、一切の紛争を解決する権限を有する。

規則第四……従業員は、苦情の懸案中引つづき作業に止まるものとする。

規則第五……使用者がその従業員を減らそうと望む場合には、最も新らしく雇入された者が先づ解雇されるものとする。ただし、それ以外に行うために十分なる理由が存在する場合を除く。

規則第六……不況時において、作業はできるだけ従業員仲間に平等に配分されるものとする。

規則第七……欠員補充の場合において、もし一八才もしくはそれ以上なる場合は、最年長者に優先権が与えられるものとする。

規則第八……各工場は労働時間を規制するものとする。しかし、いかなる場合においても一日労働時間は一〇時間を超えてはならないものとする。

規則第九……いかなる従業員も、何等作業のない場合に当該工場に留まることを強制されてはならないものとする。ただし、その部門の直属の管理者からの許可を求めずに離職してはならないものとする。

規則第一〇……従業員にして、故意に作業を怠ける場合には、当該従業員はその責任を負うものとする。

規則第一一……従業員にして、無能力を理由として解雇される場合には、証拠が決定的なものとして採用され、かつその職はもし利用しうる場合に有能な労働者によつて補充されるものとする。その場合、補充方法が規則第七によつてなされない場合とする。

上記規則は、一八八六年三月一日より一ケ年有効たるものとする。

この協約は、ある観点から考えるとき近代協約と近似せるものを見出すことができよう。本協約について仔細に検討するいとまがないが、とにかく、戦前の労働組合といわれた労働騎士団が、かかる近代意義における任意労働仲裁制度を具体化し、それも団体交渉によつて任意仲裁制度を設定した劃期的な労働協約を締結した点注目しうべきであらうか。

しからば、何故にこのような任意労働仲裁制度が全国組織によつて採用されたのであろうか、それも、アメリカにおける近代的労働運動の展開をみた一八三〇年代から、その後のターニング・ポイントともいうべき全国組織興起の年といわれる一八六〇年代をピークとして仲裁制度が採用されたかについて言及しよう。

先づ、ミルトンの言を借りていえば、「アメリカ労働組合における初期の争議史は、支部組合自治 (Local Autonomy)

によるアナキーと名付けられるものによつて特徴づけられる」と。⁽⁸⁾アメリカ労働運動史において、端緒的組織形態は、封鎖的な、かつ小規模な同職の熟練職人団体であつた。この種の同職職人団体は、封鎖的同志的結合であつたために、その暫時的結合度は強固であり、自主的な自治統制主義を堅持していた。當時の同職組合の多くはその規約によつて、組合加入を制限し、違約金制度や非組合員との共働作業拒否等によつて高度の熟練職人の特権を保持してきつた。その結果、争議資金や争議救護対策基金を制度化し、組合独自の判断によつて使用者との争議を行いその力の強力を誇示したのであつた。しかしながら、一九世紀初頭におけるフィラデルフィア製靴職人事件⁽⁹⁾における刑事共謀罪適用における国家権力の苛酷な労働者の団結抑圧は各州において労働者団体に打撃を与えた。このような国家権力の労働者の団結に対する抑圧は三〇有年つづき、やつとハント事件において一つの救いを与えるわけであるが、⁽¹⁰⁾事実に形成されつつあつた統合組織は、これとともに従来孤立的な同職組織を結合しようとする動きを見せたが、支部組合自治主義のもとにおいては統一化への動きは鈍かつた。しかし、アメリカの内乱後の資本の集中結合のテンポの急速さおよび運輸機関の発展に対応して、労働組合統合の必要性が痛感されるに至つて来た。例えば、一八六五年九月五日のある組合機関紙は「統合がおくれればおくれるほど、労働者が追求する目的の達成が労働者階級にとつて益々困難となる。資本は、日々集中化し、組織化され、益々強固となりつつある。最近の戦争および戦争から生じたことは、資本をより強力なものとしたことである。そのことは、この国の労働者の犠牲においてすべて富豪となつた。かくして、集中化される資本は、多かれ少かれ労働者階級によつて追求される目的を打ち破るために使用された」とのべている処からも明らかであろう。⁽¹¹⁾この結果、すでに指摘したように、一八五〇年代から緩慢ではあつたが同職クラブトの結合体であつた組合協議会(Trade Council)が、同一地域内の争議統制組織として援助をなし、一方、争議時における労働の争議調停の機関化していた既成事実を一步進めて制度化しようとした。その結果、この動きと相まち、すでにのべたように一八五〇年代の全国組織化の動きとともに、全国組織の争議統制強化の意図が明確化されて来た。

そこでこの全国組織の争議統制政策は、支部自治のアンキーにブレーキをかけるということになるわけである。

全国組織がその統制強化政策として採用したものは支部自治の源泉たる争議基金吸上げおよび争議援助基金強化、さらに争議行為の事前的解決方法たる斡旋・任意劳仿仲裁制度の採用であつた。一八五〇年代には、劳仿協約締結の動きのあつたことは事実であるが、それ以上に仲裁に熱意を示したのは、すでにのべたように使用者の組合承認以上に組合の組織強化を必要としたことにその理由を求めよう。支部自治を克服するといつても至難のことであり、資本の側の結合強化による組合の劣勢、とくに争議敗北後の支部の存在はほとんど否定される結果を示し、その反省なくして支部自治は克服されえぬものがあつた。この点、ミルトンは、「劳仿組合は、理性よりも感情によつて動かされる急進的、戦闘的かつ感性的要素を含む。そこで多くの全国組合は、支部組合側の争議承認申請が考慮される前に苦情解決のための一切の努力が進めておらねばならないことを定める。その一般的原則は斡旋 (Conciliation) によるがもし不調なる場合には仲裁への提出によつて生起する一切の問題を調整すべく努力せねばならない」とのべている。⁽³⁾ このミルトンの指摘によつて考えられることは、支部組合自治原則にもとづく自由な力の行使の抑制こそ全国組合の当面の問題であるという点であるが、当時の支部組合、同職熟練劳仿者組織は力の行使という使用者との闘争の不可避性を痛感していたという逆の事実を推認しえよう。ただ、同職熟練劳仿者組織のより強固なる統一横断組織を指向することが急務であつた当時の事情は、可及的に支部組合の全面的な行動の自由の抑制を当面の問題とせねばならなかつた。もちろん、すでに、ごく一部の全国組合のように強力な単一統制機能をもちえた組合では問題とならなかつたにせよ、ゆるやかな連合体的性格をもつ多くの全国組織にとつては組織的に焦眉の問題であつた。⁽⁴⁾

そこでゆるやかな連合体的性格をもつ——このことは支部自治の相対的強度を示すものであるが——全国組合は、統制権確立の手段として、全国劳仿組合規約変更等を試みることにより任意劳仿仲裁制度導入を支部組合に強制するような方向をとるに至つた。すなわち、争議統制を任意劳仿仲裁制度附託によつて実現し、無用の実力行使を回避し、かつ

制度利用によつて全国組合の争議解決のための介入を促進することを期したと考えられる。例えば、一八五八年のニューヨークランドにおける紡績共助団体 (The Benevolent and Protective Spinners Association) の結成における結成目的綱領は、「もし可能なる場合には、下される裁定が最終的なものたる権限を有する仲裁者に一切の紛争を附託することによつて、仲裁者という媒体¹⁶⁾によつてストライキを防止することにある」と宣明し、また、一八七三年のクリーブランドにおける各労働組合代表者会議においても、ストライキが労使両当事者にとつて有害なものであり、「争議の代替物」として任意労働仲裁制度を採用することを確認し、かつ「一切の労働組合は仲裁制度を採用せねばならぬ¹⁶⁾」ことを勧告している。

一方、後述するが個別の全国組合の中でも使用者との激しい闘争を展開した鑄造工 (The Iron Molders Union) は、一八七二年に組合規約中に価格や賃金に関する紛争発生の場合に、紛争事案を仲裁に附託するよう使用者に求めることを、傘下支部組合に強制する規約を採択したし、また花崗岩切開職人組合 (The Granite Cutters Association) その他の組合でもみられている。とにかく、組合規約等によつて組織原則として任意労働仲裁制度を採用することは、その成否はともかくとして当時の全国組合の一つの方向が奈辺にあるかを知ることができよう。しかし、組合規約上にこれを明文化するという事実は、あくまでも労働組合内部の組織問題にしかとどまりえないと考えられる¹⁶⁾。それ以上、重要なことは、一体使用者がこれをうけいれるという態度——これがうけいれられれば、労働協約に具体化される可能性があるが——であろう。しかし、全国任意労働仲裁設定協約が漸進的であるがうけいれられる傾向を示し、すでに指摘するように労働騎士団の例のごとく、また一八九一年の大工建築士組合 (Carpenters and Builders Association) とシカゴ合同大工職協議会 (United Carpenter's Council of Chicago) との間の労働協約は、労資仲裁委員会 (Joint Committees of Arbitration) 設置と、紛争事案の仲裁附託中の争議禁止規定を明確化した。そして、この種協約の締結を各種の全国組合が、その支部組合に勧奨したことが指摘されている¹⁶⁾。ただ、ここで注意すべき点は、全国組合の要請によりもし

くはその締結せる下部組合の協約に任意労働仲裁制度設置を定めた場合、その附託事案は既締結の労働協約の解釈・適用に關する、いわゆる權利紛争に限定されたことである。利益紛争に關する事案は、もつぱら団体交渉制度による交渉に委ねられるとするものであつた。とにかく、苦情処理制度およびその一環としての任意労働仲裁制度が労働協約規定に具体化されたという事実は、一八七〇年代においては任意労働仲裁制度が団体交渉制度と分離し、不十分ではあるが労働協約制度の發展の素地を形成しつつあつたと一応考へることができ、ではないか。ウィット教授は、一八七〇年代に、現代的意義における任意労働仲裁制度の機能の現われてきたことを指摘しているが、とくにミリス教授は、「労働騎士団型にとつて代つた労働組合主義の型の經濟的前提によつて命ぜられる特殊の技術は戰闘性を抑止した。すなわち、ストライキやボイコット等の実力行使に対する深慮、統制強化のために各組合の内部にある権限の集權化。使用者との有効な交渉。労働協約諸条件の履行。高額なる組合費および莫大な爭議資金。労働組合に組織化する、継続的努力が各職種の未組織部分を包括する。労働組合主義の公衆からの承認の獲得。結局、窮極の目的として書面労働協約が求められねばならない」としてAFL型労働組合運動の發生とその特質を把握しているが、一八七〇年一八〇年代における組合運動の質的転換による協約制度の重視は、まさに任意労働仲裁制度の發展のモメントを秘めていたと思われる。

以上の所論によつて明らかにしたように、初期アメリカの労働組合の發展——とくに全国組合の形成發展——と任意労働仲裁制度のそれとは密接な關係をもっている。もちろん、任意労働仲裁制度といつても、指摘したようにそれは現代的意味におけるような労使關係の成熟化の最後の場合にある任意労働仲裁のそれではなく、逆に労使關係の未成熟化の最初の場にあるものであつたことは興味深いものがある。労働組合にとつては、組合が支部自治のアナキ——克服の手段——自教的な組織強化手段であつたにせよ——として任意仲裁制度を導入し、それによつて対使用者との關係では平和的な団体交渉慣行確立の措置として利用しようとした点は注目すべきであつた。とくに、國家權力や使用者の

団結権に対する無理解、さらには労偽協約制度に対する無理解な態度の中で、団体交渉制度を確立するために、争議行為をあえて自制して、とくに労偽組合を使用者に承認せしめようとする意図から生み出したものであることは一考を要すべき点であろう。しかし、このような任意労偽仲裁が容易にうけいれられない一八八〇年代の当時の状況をニューヨーク労偽局発表の言を借りてのべてみよう。²³⁾「使用者の非妥協的な態度は、仲裁に関し、その有効な導入の過程における先づ最初の障礙であつた」と。すなわち、この時代（一八八〇年代）には、ブラックリスト、黄大契約²⁴⁾、ピンカー・トン探偵局の利用等、組織破壊工作が、いづつを極めた時代でもあつた。しかしながら、一部の職種にせよ、任意労偽仲裁制度は、一八八〇年代幾つかの州に具体化された州仲裁・韓旋委員会の設置²⁵⁾にともなう労偽問題解決とともに漸次その普及をみる礎石を形成していつたことは重要な点であつた。つぎに初期アメリカにおける各職業および産業における任意労偽仲裁制度の経験をのべるわけであるが、この種の経験が現代アメリカの任意労偽仲裁制度と全く無関係であつたとは考えられず、とくに第二次世界大戦中の国家の労偽政策のみによつて、任意労偽仲裁制度がアメリカ労偽協約制度の特色を形成したとは思われないのである。

(1) Commons and Associates, History of Labor in the United States, vol. 1. P. 335, PP. 402~3.

アメリカでは、すでに一八世紀末葉、フィラデルフィアを中心として、業者と対立する製紙職人団体の結社が現われているが、ほとんど孤立分散的であつた。すなわち、コモンズ教授によると、一八〇〇年初期に見られるニューヨーク印刷協会 (New-York Typographical Society)、『フィラデルフィア印刷協会 (Pennsylvania Typographical Society)』、『ペンシルヴァニア飾りタンス製造職人協会 (Pennsylvania Society of Journeyman Cabinet Makers of Philadelphia)』等は労資構成の共助団体 (Beneficent Societies) であつて、労偽条件を向上し、純粹に労偽者利益を対使用者との関係で主張する団体ではなかつた。注目する点はフィラデルフィアには労偽組合といわれるような製紙業職人団体が一八世紀末には結成されていたにかかわらず、印刷業職人、飾りタンス等家具製造職人の同年代の職人団体はそういう性格のものではなかつた。職業によつて労偽組合への脱皮には時間的すれがあつた。それが、一八三〇年代になるやこの共助団体の性格から、同職労偽者自身の組合結成へと移行した

年であり、一方、都市を中心として同職組合の地域的結合がみられた時期であつた。

- (2) *Commons, op. cit., vol. 2, Pp. 336-7.*

一八〇六年に共助団体として結成されたフィラデルフィア飾りダンス製造職人団体も、一八二九年には脱皮しており、対使用者との関係では独立的性格をもに至つた。そしてこの脱皮とともに、紛争処理の手段として、その規約に仲裁制度を規定した。「組合員および使用者の間に発生する一切の紛争を解決するために、当該組合員によつて仲裁に任ぜられる一切の組合員は、次期大会において報告をなすものとする」(傍点筆者)。しかし、この仲裁は一種の従業員幹旋代表といつか団交代表ともいふべきもので、現代におけるような第三者による仲裁を意味するものではなかつた。

- (3) *Edwin E. Witte, Historical Survey of the Labor Arbitration, P. 1.*

- (4) *Mills and Montgomery, Organized Labor, P. 46.*

一八五〇年代に全国印刷工組合、全国機械工・鍛冶工組合・全国鋳物工組合等、現代に歴史をもつ強力な統制力をもつた組織が結成をみ、このほか全国建築工組合、全国煙草製造職人組合、全国縫装工組合その他があり、一八六〇年代には、アメリカ鉄夫同盟、機関手組合等が相ついで結成された。

なお「全国組合の興起の歴史」によつて Lloyd Ulman, *The Rise of the National Union* (1955) が詳しい。

- (5) *Edwin E. Witte, op. cit., P. 7.*

- (6) *Witte, op. cit., P. 6.*

- (7) *Abraham A. Dessor, Early Labor Grievance Arbitration Agreement (Arbitration Journal, 1947, Fall).*

- (8) *George Milton Junes, The Control of Strikes in American Trade Union, P. 11.*

- (9) *Commonwealth v. Pullis, (Mayor's Court of Philadelphia, 1806).*

本件によつて Lieberman, *Union Before the Bar, Pp. 1-55.*

なお、リーヘルマンは、本判決によつて、一九世紀の初期の二〜三〇年間で、幾つかの諸州がその製鉄職人事件において宜

言された原則、いわゆる賃金引上げのための労働者の団結は各州によつて抑圧されるべき刑事共謀罪なる原理を踏襲した。労働者諸団体は共謀罪による告発で起訴された一九〇の事件（コネクチカット、マリーランド、マサチューセツツ、ニューヨークおよびペンシルヴァニアの諸州において）が生じたことをのべているが、ほとんどが有罪判決をうけたのである。

(10) *Commonwealth v. Hunt* (Supreme Judicial Court of Massachusetts, 1842.)

本判決については、野村平爾教授「アメリカにおける団結権の歴史」——特に初期における団結と共謀罪の適用について——（『米弘選譯記念語文集「団結権の研究」所収』）に詳しい批判が加わえられている。とにかく、本判決によつて、団結の自由というものが制限的であるがみとめられたことは注目すべきことであつた。

(11) *Philips, Foner, History of the Labor Movement in the U. S.*, P. 370.

(12) *Commons and Associates*, op. cit. vol. 1. P. 604.

(13) *George Milton James*, op. cit. P. 29.

(14) すでに指摘したように、一八五〇年代—六〇年代に、支部自治に制約を加へ、十分な全国的争議統制を実現した全国印刷工組合、全国鋳物工組合は任意仲裁規定をもち問題とならない。

(15) *Milton*, op. cit. P. 31. *Lloyd Uiman*, op. cit. P. 191.

(16) *Milton*, op. cit. PP. 29—30.

(17) *Milton*, op. cit. P. 31.

(18) *Milton*, op. cit. P. 32.

任意労働仲裁制度設置協約規定の締結を支部組合に強制もしくは勧奨するような動きが各全国組合におこつて来たのであるが、とくに、一八九〇年代、製パン・製菓職人組合、理髪職人組合、醸造職人組合、ホテル・レストラン従業員組合、馬蹄工組合、機械工、舗装工、機関手、瓦葺工、煙草労働者組合等に著るしくみられたといわれている。

(19) *Milton*, op. cit. P. 32.

② White, op. cit., PP. 10~11.

③ Mills and Montgomery, op. cit., P. 78.

④ Lloyd Uman, op. cit., p. 158.

全国組合の傘下支部組合に対する、任意労働仲裁附託要請は、使用者による労働組合の承認獲得（団体交渉慣行の確立の前提）の措置であつたが、往々使用者はかかる承認を拒否し、任意仲裁附託を拒否したといわれる。逆に、この種の措置が使用者にとつてはストライキに対する事前的通告（これは使用者のみ利す）とさえ指摘されている。この批判は当時の事情の認識を前提とした場合正しいものと考えられる。労使関係が未成熟の段階では、極端に言えば、団体交渉の力関係が対等性をもたない処では任意労働仲裁も十分意味をもたないということに帰しえよう。しかし、早くから支部組合自治を抑制した、同時に力関係でも対等性をもちえた一部の組合では現在にいたるまで、この制度を常設化しえて永続したことが証明されている。ウィッテ教授も同旨のことを指摘している（White, op. cit., P. 14）。

⑤ Commons and Associates, op. cit., vol. 2, P. 415.

⑥ 拙稿「黄大契約論」——アメリカにおける団結権生成過程の一断面——（金沢大学法文学部法経論集第二号所収）

⑦ White, op. cit., P. 7.

一八七八年マリランド、一八八〇年ニュージャーシー、一八八三年ペンシルヴァニア、一八八五年オハイオ、一八八六年カンサス、アイオワ、マサセッツ、ニューヨークと以上の州を含めて一五ヶ州に設立され、とくに鉄道企業を中心として連邦統一鉄道労働法による労働問題解決の国家的制度が生まれつつあつた。この種の機関が、当時果たした役割は、団結的な組織労働連法の生成にプラスをもたらしているように思われる。さればこそコモンス教授の指摘するとき団体交渉促進のために、労働組合側は任意労働仲裁の反対概念たる強制労働仲裁制度に賛意を表するという、現代的に考えれば奇妙な事実も生じていたのである（Commons, op. cit., vol. 2, P. 416）。

三 各職業・産業における任意労働仲裁制度の経験

以上、初期アメリカ労働組合運動——とくに全国組織結成の動きとの関連における——の展開にともなつて、何故任意労働仲裁制度が労働組合の側から積極的発意をもつて主張されたかについて素描を試みた。初期アメリカにおける政治的・経済的・社会的諸変動の中において絶えず苦難を歩んだ労働組合運動が、実力行使中心の方針を採用せる支部組合自治原則を抑制して、団体交渉慣行確立とその団結強化の手段として任意労働仲裁に注目したことは興味ある点であつたと思われる。そこでこのような任意労働仲裁制度が、いかなる職業・産業部門において具体的に開花をみたかについて、すでにのべた点に補足を試みるという観点で概観したいと思う。

(1) 瀝青炭採掘業

先づ、一八七〇年代注目しうるのは瀝青炭採掘産業 (Bituminous Coal Mining Industry) のそれである。一八七〇年以前において瀝青炭採掘業には全国的労働組合組織が存在しなかつたといわれ、瀝青炭採掘業者との激しい闘争を経た後に、一八七三年一〇月、七州の鉱夫労働組合が結合して全国鉱夫同盟を結成した。当時デフレーションのさなかにかかわらず組合員は増加し一二、〇〇〇名に達した。(この組織は、イギリス労働組合組織構造をモデルにしたといわれている。) ⁽¹⁾ そしてこの組合は、「争執爭議解決における斡旋・仲裁制度の採用」に熱意を示した組合の一つであつたといわれる。その仲裁制度実験の一步は、一八七四年一二月になされ、組合側三名、炭鉱管理者側三名、その労使代表選任にかかる中立委員一名による三者構成仲裁委員会を設置し、中立委員として、アンドリウス判事を任命した。しかし、賃金問題についてアンドリウス判事が組合側主張と相反する裁定を下したことによつて、組合側は急速に任意労働仲裁について失望感をいだいたといわれている。⁽²⁾ その結果一〇年間というものは、組合側の任意労働仲裁制度に対する不信感から斡旋・任意仲裁を含む再実験の試みは一切なされなかつたといわれる。しかしこの

産業においても、一九世紀末までに団体交渉によつてスライディング・スケール賃金率制度および地域単位幹旋・仲裁制度を規定し一応安定せる労使関係の素地を形成した。³⁾ 具体的にのべると、一八八六年五月一日～一八八七年四月三〇日間の一ヶ年間の有効期間を規定した全国賃金協約の締結とともに、当該全国賃金協約から発生する協約の解釈・適用上の紛争を平和的に処理し、実力行使に訴えることを回避するために全国的単位の「仲裁・幹旋委員会」(Board of Arbitration and Conciliation) 設置協約が締結された。ここに再び、一〇年間の空白後の実験が試みられたわけであるが、この場合の制度は、三者構成委員会的制度を採用せず、二者委員会制度を採用したことは興味がある。すなわち、一八七〇年代の仲裁制度にもとずく第三者委員の裁定の不信感がそのまま拭いていされず、それは二者委員会制度を設けた理由であつたことは否定できないように思われる。⁴⁾ さらに、一九世紀末、一八九八年には中央競争地区 (Central Competitive District) における団体協約更新にともない、再び紛争調整機構が設置されたが、以前の全国的単位のものから、州およびその下部地域単位にもとずくものであり、各州により制度内容が異なるといへ、精緻な苦情処理手続 (五段階制) の中に任意労仲仲裁を含み、附託事案は従前通り協約の解釈・適用をめぐる問題であつた。しかし、現実には瀝青炭採掘業における任意労仲仲裁は、専ら州仲裁委員会の介入によつて達成されといわれているが、当時の瀝青炭産業の経験はアメリカ炭鉱業において重要な制度として現代に至るまで根を下していることは見落しえない事実となつている。

(2) 鋳造業

一八七二年に、鋳造業の全国組合が規約上任意労仲仲裁附託を支部組合に強制した事実についてはすでにふれたが、一八九一年に全国鋳造工組合 (National Union of Iron Molders) とストープ鋳物業協会 (Sove Founders Defence Association) との間に、いわゆる近代的全国労協締結をみた。⁵⁾ 団体交渉機関として労使各々三名宛から構成される労使委員会が設置され、この委員会において労協協約中——とくに仲裁規定について——三つの基本的条項が決定

をみた。すなわち、

(1) 直接交渉によつて解決をみない紛争は労使双方の団体の会長に附託される。

(2) もし、双方両会長の話しあいによつて協定に達しない場合には、当該紛争事案は会議委員会に提出される。そして、その多数決による決定は、一年間拘束力を有するものとする。

(3) 紛争事案、未解決なるうは、現状の狀態がそのまま継続し、一切の変更が加えられないものとする。

以上の協約は、苦情処理手続中の爭議禁止とともに、任意仲裁裁定の拘束力を規定しているものと考えられるのであるが、現在、以上の三基本的条件にもとずいて精緻なる紛争手続が具体化されているわけである。

(3) 民間輸送機関

さらに、民間輸送機関 (Transit Industry)、すなわち地方バス路線、軌道電車、高架および地下鉄道等であるがこの業種は伝統的に任意労仲裁制度が普及した業種といわれる。⁶⁾ この業種が、任意労仲裁制度を採用したのは、鉄道業において統一的連邦鉄道労法の制定をみたことによつて明らかのように、州際にわたり、かつ公共的性格をおびていることによると思われ、とくに実力行使によつて影響が甚大であることによつていわれるわけである。⁷⁾ この民間輸送業における労仲組織は、一八九二年に全国的組織と考えられるアメリカ合同市街電鉄・自動車従業員協会 (The Amalgamated Association of Street, Electric Railway and Motor Coach Employees of America) が結成され、まもなくこの組織は AFL に加盟した。この組合は、規約上、任意労仲裁附託によつて爭議を解決しようと試み、その傘下支部組合は、任意労仲裁附託申出でがなされないうちは、一切の爭議は承認されないことを組合の基本方針としたのであり、現在に至るまで任意労仲裁制度を踏襲しているといわれている。

(4) 印刷業

一方、任意労仲裁制度が伝統的に採用された業種として印刷業をあげよう。業種の制度が整備をみるのは二〇世紀に入つてからのことであるが、本稿ではもっぱら一九世紀のそれについてのべることにする。

印刷業はすでに指摘したように、早くから組織化された業種であり、小規模かつ封鎖的同職組織から出発し一七九五年には労働協約——賃金協約締結がみられた。⁽⁶⁾一八五二年にすでに全国印刷工組合(National Typographical Union)が結成され、支部組合自治に強力な制約をくわえたのであつた。とくに注目すべきものは、一八八七年若干の印刷工組合とシカゴ新聞業者との間で各支部単位に「労使常設委員会」(Joint Standing Committee)設置協約が締結され、その常設委員会設置協約の内容はほぼつぎのようなものであつたといわれている。⁽⁶⁾

- (1) 協約をもつて、幹旋・仲裁制度を設置する。
- (2) 苦情および協約条項に関する紛争事案の解決についてなされる通常の解決方法は印刷工組合支部の組合委員長に対し、職長とともに事案をとりあげる。
- (3) (2)の段階で不調なる場合には労使代表各々二名をもつて構成される労使常設委員会に当該苦情を附託するものとする。
- (4) 労使常設委員会において、紛争事案解決不調なる場合には任意労働仲裁に附託されるものとする。
- (5) 任意労働仲裁委員会の構成方法は、三名の場合には、労使各一名で一名の中立代表を選任、五名の場合には労使各々二名ずつに一名の中立代表を選任し、中立代表が会長の任に当る。

このような支部単位の任意仲裁制度は、やがて二〇世紀になるや、全国的規模のものに発展することになることが注目さるべきであらう。このほか、煉瓦製造職人組合(Bricklayer)および建築工組合も、全国協約によつてこの種の制度を導入している(いずれ、くわしく二〇世紀のその分析を試みる予定である。)。

以上、比較的任意労働仲裁制度を早くから導入した業種について補足的にのべたわけであるが、この種の仲裁制度はすべての職種・産業に全面的にうけいれられたものではなく、また時期的にも一率にうけいれられたものではないことが知りうるであらう。一般的に一九世紀末までにおけるアメリカの任意労働仲裁制度の各産業への普及は十分なものであつたとは思われない。ある意味で、積極的に導入した各産業のそれは実験の段階であつたと考えて差支えないのではなからうか。とくにそれは、労働組合における争議権行使の自由を自己否定した貴重な実験であり、組織的

な労組組合側の力関係における劣勢な段階での受動的な組合承認を求める過程のそれであつたことが注意されるべきであらうか（任意仲裁と団体交渉の分離）。

なお、幾つかの事例を指摘したにすぎないが、一八七〇年代から一八九〇年末までに少くとも二〇世紀に見られる——とくに第二次大戦中唱導された任意労仲裁制度——団体協約制度の普及にもとづく任意労仲裁制度と、本質的に異らざる制度的基盤が形成されつつあるという事実を見落しえないように思われる。チエムバレン教授が指摘されるように、一九世紀における漸進的な団体交渉制度にもとずいてとりきめられる労協約が賃金支払率をきめる賃金協定プロバの構造をとつていたことに對し、一九世紀末までに雇用条件を設定する交渉と、それらの雇用条件の具体的な適用を含めて発生する紛争解決のための交渉が分離したことは任意労仲裁制度の発展と重要な相關関係をもっている。⁶⁾とにかゝり、一九世紀末葉までに、労協約構造の上で労協条件設定についての具体的・詳細的な規定と、苦情処理手続制度設定規定（任意労仲裁制度を含めて）が整備されるに至つた事実こそ注目すべき事象といえようか。

(1) *Commons and Associates, op. cit., vol. 2, P. 180.*

(2) *Commons, op. cit., vol. 2, P. 180.*

瀝青炭採掘業の労働者達が、アンドリュース判事（中立委員）の下した仲裁裁定に對して、「もしストライキをなしたならば、もつとよりよい結果を得たのではないか」という実力行使への依存を示したことは注意すべき点のように思われる。当時、任意仲裁への組合の依存が、争議進行便における自割から出た以上、このような期待は当然のように思える。この点は、任意労仲裁附託の両当事者が仲裁者の下す裁定が、両当事者の何れかに有利であるようにという期待——実行使との交換によつて——の上に部分的にのつかつてゐる事実をよく示すものといふことができるのではなからうか。

(3) *Millis and Montgomery, op. cit., P. 50.*

(4) *Millis and Montgomery, op. cit., PP. 713-4.*

(5) *Millie, and Montgomery, op. cit., P. 98.*

(6) *Jack-Barbash, op. cit., PP. 114~5.*

なお民間輸送業の任意労働仲裁制度の詳細に関しては、左記によるところが多い。

Alfred Kahn, Arbitration in Transit.

(7) *Iving Bernstein, The arbitration of Wages, P. 10.*

ヘルンシュタインは、組織内部の弱さ（例えば、不完全な組織）もしくは外部的な弱さ（例えば、公益事業における争議権行使に対する輿論の圧力）に苦しんでいる組合は、より進んで仲裁に附託しようとする。彼等は争議によりよりも、仲裁によつてより高賃金を獲得することが出来ると理由づける。（傍点筆者）と指摘しているが、この点、民間輸送業の場合、とくにその公益性から任意仲裁に附託して紛争を解決する方向を選んだものと思われる。

(8) *Millie and Montgomery, op. cit., P. 92.*

(6) *Millie, and Montgomery, op. cit., P. 709.*

(9) *Neil W. Chamberlain, op. cit., P. 3.*

四　　む　　す　　び

任意労働仲裁制度の発展について、アメリカにおける初期労働運動との関係において概観した。初期における任意労働仲裁制度概念は、現代的意義におけるようなものとは多分に異なる性格をもっていることは否定しえないように思われる。とくに、現代的意義における任意労働仲裁制度は、団体交渉制度Ⅱ労働協約制度の成熟化の「場」においてその制度的機能を発揮するわけであるが、初期におけるそれは、団体交渉制度の未成熟という「場」において団体交渉制度慣行形成の前提として導入された点が異るといえよう。しかし、初期アメリカにおける任意労働仲裁制度は、団体

交渉慣行形成の前提として導入されたこと自体、実力行使の否定と建設的労働組合主義の承認を意図した限りで現代的意義の任意労働仲裁制度のもつ性格と全く背離したものととは考えられないのではないか。とくに、組織的労働運動の側における団体交渉力の蓄積という観点からこの制度を導入したモメントは、それがアメリカ的「經濟主義的組合運動」の形成因とは無関係なものでないことを看取しうるわけであるが、乏しい資料の中での検証であるため不十分なものとなつた。何れ折をみて二〇世紀のそれにもふれ、アメリカにおける任意労働仲裁制度の本質について分析を試みる予定であることをおことわりしておきたい。(三一・九・二)